



# Agil in die Zukunft

Mitarbeiter:innen und ihre Skills als Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Wir haben Personalentwickler:innen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz dazu befragt, wie gut Weiterbildungsprogramme Mitarbeiter:innen und ihre Kompetenzen in den Mittelpunkt stellen.

„In Phasen wirtschaftlicher Unsicherheit spricht vieles dafür, in den Aufbau entscheidender Kompetenzen zu investieren.“



Simon Brown  
Chief Learning Officer,  
Novartis

## Der Business-Case für Personalentwicklung im DACH-Raum

Qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter:innen haben oberste Priorität.

### Die Unterstützung von Mitarbeiter:innen bei betrieblichen Veränderungen gilt als oberste Priorität

Drei Schwerpunkte in der Personalentwicklung 2023

- 1 Mitarbeiter:innen während Veränderungsprozessen im Unternehmen unterstützen
- 2 Eine Lernkultur schaffen
- 3 Mitarbeiter:innen gezielt weiterbilden

### Weiterbildung als funktionsübergreifende Aufgabe

Personalentwickler:innen kooperieren stärker mit anderen HR-Bereichen und Abteilungen:

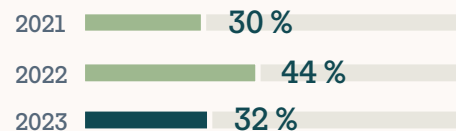
79 %

der Personalentwickler:innen geben an, dass sie im Vergleich zum Vorjahr eine bereichsübergreifendere Rolle einnehmen.

### Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen sind wieder auf dem Niveau von 2021

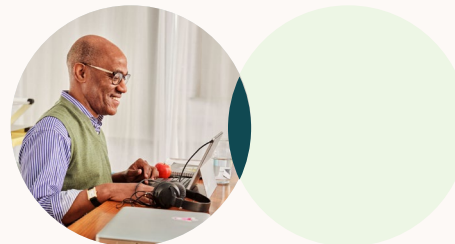
32 % der Personalentwickler:innen gehen von steigenden Budgets für 2023 aus.

Anteil der Personalentwickler:innen, die von steigenden Budgets ausgehen (2021–2023)\*



\* Lediglich 15 % der befragten

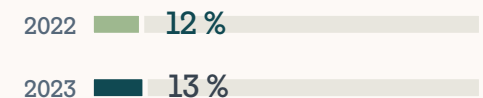
Personalentwickler:innen rechnen insgesamt mit einem niedrigeren Budget für 2023.



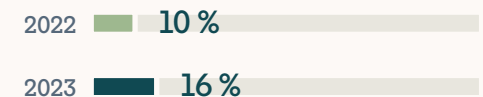
### Der Einfluss auf die Führungsebene steigt weiter

Der Anteil der Personalentwickler:innen, die eng mit der Führungsebene zusammenarbeiten, ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Zusammenarbeit mit der Personalleitung



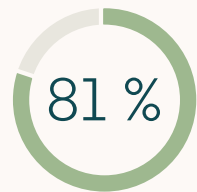
Zusammenarbeit mit anderen Führungskräften



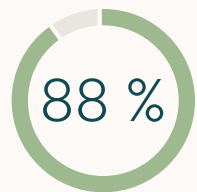
# Eine motivierte und resiliente Belegschaft aufbauen

Ein auf die berufliche Entwicklung ausgerichtetes Weiterbildungsprogramm wirkt motivierend und leistungssteigernd.

## Die Personalentwicklung stellt den Menschen in den Mittelpunkt



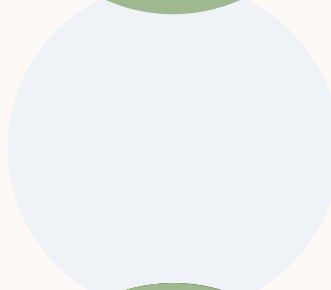
der Unternehmen wollen eine Kultur schaffen, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht.



der Personalentwicklungsteams helfen beim Aufbau einer Unternehmenskultur, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht.

1.

Was Beschäftigte vor allem dazu motiviert, sich weiterzubilden, ist der Wunsch, „den eigenen beruflichen Zielen näherzukommen“.



## Durch Weiterbildung die besten Mitarbeiter:innen binden

90 %

der Arbeitgeber bereitet die Personalbindung Sorgen.

Die „Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeiten“ ist für viele Unternehmen die effektivste Maßnahme\*, um Mitarbeiter:innen zu halten.

## Kompetenzaufbau als Schlüssel zum Erfolg

87 %

87 % der Personalentwickler:innen stimmen zu, dass Unternehmen in der heutigen Arbeitswelt mithalten können, wenn sie gefragte Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen proaktiv ausbauen.

„Die Einbindung der Führungskräfte ist besonders wichtig. Denn wir können nur mit einer gemeinsamen Lernkultur, die in allen Ebenen des Unternehmens gefestigt ist, zukunftsfähig bleiben.“



Markus Bankl  
Senior HR Developer,  
People & Organisational  
Development,  
s.Oliver Group

In einer Zeit, in der Unternehmen ihre Prioritäten neu ordnen, den gestiegenen Erwartungen ihrer Mitarbeiter:innen gerecht werden und mit wirtschaftlicher Unsicherheit umgehen müssen, sind Entwicklungsmöglichkeiten und Kompetenzaufbau Grundvoraussetzungen für den Erfolg von morgen.

[Lesen Sie hier den globalen Report](#), um tiefere Einblicke, weitere Statistiken, Informationen zur Methodik des Reports und Empfehlungen von Personalentwicklungsprofis weltweit zu erhalten.



# Wie Personalentwickler:innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz auch 2023 Erfolg haben

Um den Kompetenzaufbau in der Belegschaft voranzutreiben und das Unternehmen dadurch krisenfester zu machen, müssen Personalentwickler:innen auch Zeit in die eigene Weiterbildung investieren.

## Tipp: Die eigene Weiterbildung priorisieren

Die drei wachstumsstärksten Kompetenzen für Personalentwickler:innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz\*:



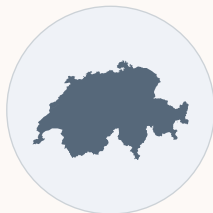
### Deutschland

Koordinative Fähigkeiten  
Analytische Fähigkeiten  
Agiles Projektmanagement



### Österreich

Prozessoptimierung  
Analytische Fähigkeiten  
Lernplattformen (LMS)



### Schweiz

Präsentationskompetenz  
Agile Methoden  
Personalentwicklung

## Tipp: Datenkompetenz verbessern

Die drei wichtigsten Kennzahlen, die Personalentwicklungsprofis derzeit verwenden, messen, wie zufrieden die Beschäftigten mit den Programmen sind.



Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen – gemessen durch Umfrage



Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen – informelles/ qualitatives Feedback



Anzahl der Mitarbeiter:innen, die an Kursen/Trainings teilnehmen

Geschäftskennzahlen tauchen erst in der zweiten Hälfte der Liste auf. Darunter „Verbesserte Leistungsbewertungen“, „Anzahl der neu erworbenen Kompetenzen pro Mitarbeiter:in“ und „Geschäftsbezogene Kennzahlen auf Team- oder Unternehmensebene“.

\* Davon ausgenommen sind Kernkompetenzen im Bereich Personalentwicklung und HR, wie Weiterbildung, Karriereentwicklung und Instruktionsdesign.